



HÖGSKOLAN FÖR LÄRANDE  
OCH KOMMUNIKATION  
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

# Socialt stöd, arbetsrelaterad stress samt fysisk aktivitets påverkan på individens välmående

---

## En kvantitativ fallstudie

Cecilia Ysberg och Jessica Pettersson

**C-uppsats i psykologi**  
15hp

**Personalprogrammet**  
LEXP12-V15  
Vårtermin 2015

**Handledare:**  
Vezir Aktas

**Examinator:**  
Roland S Persson

## Abstract

Studiens syfte var att undersöka vilken effekt socialt stöd, arbetsrelaterad stress samt fysisk aktivitet har på individens välmående. Dessutom undersöktes vilken påverkan kön och ålder har på individens välmående. Karasek's krav-kontroll-stödmodell utgjorde grund vid analys av resultatet (Karasek & Theorell, 1990). Studien utfördes på en organisation och bygger på en enkätundersökning ( $n=124$ ) där bekvämlighetsurval användes. Mätinstrumentet består av fem delar som utgörs av demografiska faktorer, QPS-Nordic (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad et al., 2000), MHC-SF (Keyes, 2009), PSS-14 (Cohen, Karmarck & Mermelstein, 1983) samt fysisk aktivitet. Reliabilitetstestet Cronbach's alpha utfördes på mätinstrumentet och uppvisade god reliabilitet. Den del av enkäten som berör QPS-Nordic uppvisar ( $\alpha=0,771$ ), MHC-SF ( $\alpha=0,85$ ), PSS-14 ( $\alpha=0,868$ ). Vidare beräknades resultatet med hjälp av stegvis regressionsanalys samt separata One-way ANOVA analyser. Resultatet demonstrerade att socialt stöd positivt predicerar individens välmående ( $p=0,000$ ) och att arbetsrelaterad stress negativt predicerar individens välmående ( $p=0,000$ ). Vidare visade resultatet att det inte fanns något samband mellan fysisk aktivitet och välmående. Beträffande demografiska faktorer påvisade resultatet att det inte fanns några signifikanta skillnader.

**Sökord:** Välmående, socialt stöd, arbetsrelaterad stress, fysisk aktivitet, krav-kontroll-stödmodellen

## **Inledning**

I modern tid spenderas mycket av individens tid på arbetsplatsen. Då individens välmående anses predicera huruvida individen stannar kvar på sin arbetsplats eller ej är det viktigt att organisationer främjar individens välmående (Wright, 2006). Det finns många studier som påpekar vikten av anställdas välmående på arbetsplatsen. Enligt Gavin och Mason (2004) påverkas individens välmående positivt då arbetsplatsen lyckas skapa arbete som upplevs som meningsfullt. Ett meningsfullt arbete leder till ökad produktivitet, och därmed bör organisationen arbeta strategiskt med att bevara en välmående arbetsplats. Stansfeld, Shipley, Head, Fuhrer et. al (2013) betonar att då individen saknar socialt stöd från chefer, familj och kollegor, egenkontroll och tydliga krav leder detta till att individens välmående påverkas negativt. Individen behöver därför kontroll i arbetet, ett socialt stöd både privat och i arbetslivet samt låg nivå av stress. Arbetsrelaterad stress kan bättre hanteras genom att utföra fysisk aktivitet regelbundet, därför anser Dollard, LaMontagne, Caulfield, Blewett et al. (2007) att fysisk aktivitet är essentiellt för individens välmående.

Studien fokuserar på begreppet välmående samt hur socialt stöd, arbetsrelaterad stress och fysisk aktivitet påverkar individens välmående. Vidare undersöks huruvida demografiska faktorer så som kön samt ålder har någon inverkan på individens välmående.

## **Bakgrund**

Denna del av studien behandlar begreppsförklaring samt tidigare forskning kring välmående, socialt stöd, arbetsrelaterad stress samt fysisk aktivitet. Vidare redogörs demografiska faktorer så som kön och ålder samt en beskrivning av krav-kontroll-stödmodellen. Med detta bildas riktlinjer som fungerar som teoretisk utgångspunkt för denna studie.

## Välmående

I litteraturen råder det meningsskiljaktigheter kring definitionen av välmående, vidare kan innebörden av termen välmående variera i olika kulturer (Diener & Diener, 1995). Begreppet välmående har tidigare varit synonymt med fysisk hälsa men i modern tid omfattas begreppet utav fysiska, psykiska, emotionella samt sociala aspekter (De Simone, 2014; Kelloway & Day, 2005). Enligt Lunt, Fishwick och Curran (2014) är individens välmående på arbetsplatsen ett ämne som blivit mer uppmärksammat med åren. Detta då arbetsgivare insett att en hälsosam arbetsplats leder till ökad effektivitet, kreativitet samt produktivitet och därmed till bättre resultat (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006; Lunt et al., 2014).

Det finns olika faktorer som kan påverka individens välmående på arbetsplatsen. Enligt Baptiste (2008) utgörs individens välmående av dess tillfredställelse gällande kollegor, chefer, arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter, teamarbete, delaktighet samt arbetsmiljö. Andra faktorer som kan påverka individens välmående på arbetsplatsen anses vara arbetsrelaterade, likt förmåner och belöning, alternativt faktorer på personnivå, vilket innefattar huruvida individen är tillfredsställd med balansen mellan arbete och privatliv samt de krav som ställs på individen. En välmående individ är mindre mottaglig för stress vilket medför att konflikter mellan arbetsrelaterade respektive faktorer på personnivå tenderar att upphöra (Scanlan, Meredith & Poulsen, 2013). Clausen och Borg (2011) förklarar att individens välmående är sammankopplat med organisatoriskt åtagande, minskad långtidssjukfrånvaro samt minskad personalomsättning. Arbete som främjar individens möjlighet till delaktighet och yrkeskompetens förbättrar välmående och hälsa. Dessutom förmodas individens välmående påverkas av arbetsvillkor, den fysiska arbetsmiljön samt säkerhet på arbetet. Vidare anses ledarskap samt socialt stöd främja individens välmående. Ytterligare är tillfredställelse av grundläggande psykologiska samt sociala behov, likt målmedvetenhet, självständighet samt

social tillhörighet, bidragande faktorer för individens välmående (Saaranen, Tossaviainen, Turunen & Naumanen, 2006).

Då det råder meningsskiljaktigheter gällande definitionen av välmående utgår denna studie från De Simone (2014) samt Kelloway och Day (2005) förklaring av begreppet, vilket innefattar fysiskt, psykiskt, emotionellt samt socialt välmående.

## **Socialt stöd**

När det gäller socialt stöd finns det i litteraturen tre olika kategoriseringar. Cohen och Wills (1985), Finch, Okun, Pool och Ruehlman (1999) samt Nelson och James (1991) beskriver att dessa komponenter utgörs av det informativa stödet, det känslomässiga stödet samt det instrumentella stödet. Det informativa stödet kan ges både från chefer och medarbetare och innebär att den anställde får vägledning för att kunna hantera uppkomna problem. Det känslomässiga stödet utgörs av de personer som står individen närmast och tillåter individen att få uttrycka sina känslor samt att göra sig hörd. Instrumentellt stöd, likt informativt stöd, ges från chefer samt medarbetare och innebär att individen får hjälp med belastning på arbetet (Beehr, Jex, Stacey & Murray, 2000).

Enligt Thoits (1982, refererad i Erera, 1992) innebär socialt stöd att individens grundläggande sociala behov tillgodoses genom interaktion med andra. Ett flertal studier har demonstrerat att socialt stöd är kopplat till såväl fysisk som psykisk hälsa (Cohen & Wills, 1985; Uchino, 2009). På arbetsplatsen har socialt stöd visat sig ha en positiv verkan på individens hälsa då stöd från arbetskolligor bidrar till att individen känner social tillhörighet (Nilsson, Hertting, Petterson & Theorell, 2005). Under perioder av stress har stöd från familj och vänner konstaterats ha en positiv inverkan på individens välmående (Brewin, Andrews & Valentine, 2000; Eklund & Hallberg, 2000; Noblet, 2003; Rousseau, Chiochio, Boudrais, Aubé et al., 2008). I en studie utförd av Lakey och Orehek (2011) påvisas liknande resultat då

socialt stöd från familj samt vänner verkar som buffert mot stress. Även Heaney, Price och Rafferty (1995), Nilsson, Hertting, Petterson och Theorell (2005) samt Rodwell, Noblet och Allisey (2011) påpekar vikten av socialt stöd från omgivningen då detta verkar som skydd mot stress samt påverkar individens hantering av stress på arbetsplatsen. Stöd från arbetskollegor har visat sig vara en viktig faktor gällande individens välmående, detta då gemenskap samt samarbetsförmåga anses reducera konflikter på arbetsplatsen (Beehr, Jex, Stacey & Murray, 2000).

Stöd från chef har en positiv effekt på individens välmående då detta kan resultera i en avsaknad av konflikt mellan arbete och privatliv (Anderson, Coffey & Byerly, 2002) samt minskad nivå av stress på arbetet (Frone, Yardley & Markel, 1997). Ramadoss (2012) beskriver att det finns två aspekter gällande stöd från chef, dessa är stöd angående arbetsrelaterade problem samt stöd beträffande familjerelaterade problem. Ett sätt för chefer att bidra till balans mellan arbetsliv samt privatliv kan vara att inrätta flexibilitet gällande arbetstid och schema (Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Edwards & Rothbard, 2000). I denna studie används socialt stöd som ett samlingsbegrepp där individens sociala behov tillgodoses genom interaktion med chef, arbetskollegor samt vänner och familj.

## **Arbetsrelaterad stress**

Arbetsrelaterad stress anses vara när individen upplever obalans mellan de krav den ställs inför i relation till vilka resurser individen befogar över för att uppfylla dessa krav. Vidare kan individen uppleva arbetsrelaterad stress då denna mister kontroll över situationer i arbetet, när förväntningar i arbetet ej uppfylls samt vid avsaknad av en god organisationsstruktur (Lloyd & King, 2001; Murray-Gibbons & Gibbons, 2007).

Botha och Pienaar (2006) påpekar att arbetsrelaterad stress kan bero på stillasittande arbete, tunga lyft samt brist på självständighet i arbetet. Vidare anses arbetsrelaterad stress vara orsakad av bristande tillgång av resurser, arbetsschema samt organisationskultur. Amat,

Fontaine och Choy (2003) hävdar att arbetsplatsen påverkas negativt då arbetsrelaterad stress ofta leder till missnöje, försämrad arbetsprestation samt dåliga relationer mellan arbetskollegor. Liknande resultat visar Schabracq och Cooper (2000) och Spector, Dwyer och Jex (1988) studier då arbetsrelaterad stress har ett samband med försämrad motivation, jobbtillfredsställelse, arbetsprestation, ökad personalomsättning och sjukfrånvaro. Detta påpekar även Botha och Pienaar (2006) samt Ongori och Agolla (2008) då arbetsrelaterad stress påvisar minskad effektivitet och arbetsmoral samt ökad sjukfrånvaro och personalomsättning. Vidare anses konflikter mellan hemmet och arbetet vara ytterligare en bidragande faktor gällande arbetsrelaterad stress (Fairbrother & Warn, 2003).

Arbetsrelaterad stress kan påverka individens fysiska såväl som psykiska hälsa negativt då arbetsrelaterad stress kan leda till hjärtsjukdomar, depression samt ångest (Botha & Pienaar, 2006). Detta kan därmed leda till en ohälsosam arbetsplats samt ha en negativ inverkan på individens privatliv (Sapountzi-Krepia, Antonakis, Sgantzios & Lionis, 2003; Smith, 2001). Mot denna bakgrund är det viktigt för ledarskapet att arbeta aktivt med att förhindra stress för individen. Vidare kan stress anses ha två skilda verkningar på individen, där en är positiv respektive negativ. En hanterbar nivå av stress förbättrar individens prestation samtidigt som en för stor mängd av stress kan ha motsatt verkan (Stevenson & Harper, 2006). En strategi för att minska individens stressnivå kan vara att utföra fysisk aktivitet då detta har påvisats ha en positiv effekt på individens förmåga att hantera arbetsrelaterad stress (Brown, 1991).

## **Fysisk aktivitet**

Fysisk aktivitet definieras som de kroppsrörelser individen utför, inberäknat motion, friluftsliv samt gymnastik. Med fysisk aktivitet innebär regelbunden strukturerad träning på fritiden, men kan också förekomma under arbetstid (Salmon, 2001; Statens beredning för medicinsk utvärdering, 2007). Regelbunden fysisk aktivitet har länge hyllats för dess positiva

effekt på individens välmående samt livskvalitet. Måttlig till hög fysisk aktivitet minskar ohälsa, detta då fysisk aktivitet skyddar den äldre som den yngre populationen mot hjärt- och kärlsjukdomar (Forcier, Stroud, Papandonatos, Hitsman et al., 2006; Netz & Raviv, 2004). Därmed anses fysisk aktivitet bidra till att öka individens fysiska såväl som psykiska välmående (Ellen, Kalliath & Kalliath, 2012).

Ett flertal studier visar vidare att fysisk aktivitet har en positiv inverkan på individens välmående samt stressnivå (King, Taylor & Haskell, 1993; Salmon, 2001; Althiler & Motta, 1994; Steptoe & Butler, 1996). Detta är även något som styrks i de studier utförda av Sliter, Sinclair, Cheung och McFadden (2014) samt Cropley och Purvis (2003) som påvisar att fysisk aktivitet påverkar individens förmåga att hantera stress.

Fysisk aktivitet har dessutom påvisats ha en positiv påverkan på individens motivation vilket leder till ökad produktivitet samt engagemang (Cockerill, 1995; Pronk & Kottke, 2009; Scherrer, Sheridan, Sibson, Ryan et al., 2010). Sliter, Sliter, Withrow och Jex (2012) hävdar att fysisk aktivitet förebygger sjukdom vilket påverkar individens närvaro på arbetet. Därför är det av största vikt att organisationen förespråkar fysisk aktivitet, detta då det anses vara fördelaktigt både för organisation samt individ (Pronk & Kottke, 2009; Sliter, Sliter, Withrow & Jex, 2012).

## **Demografiska faktorer**

Demografiska faktorer kan ha en bidragande effekt på individens välmående. Därmed är det fördelaktigt för organisationer att få en ökad förståelse kring vilka effekter ålder och kön har på välmående (Wilks & Neto, 2013).

### **Kön**

I Hendrix, Spencer och Gibson (1994) studie framgår det att kvinnor är mindre välmående jämförelsevis med män samt att kön har betydande roll när det handlar om stress



och dess påverkan på välmående. Anledning till varför kvinnor är mindre välmående på arbetsplatsen kan ha sin förklaring i att dem är mer öppna gällande hälsoproblem i förhållande till män (Fotinos & Cooper, 2005). Liknande förklaring ger Theorell och Karasek (1996) i sin studie där kvinnors brist på välmående i jämförelse med män förklaras genom deras ärlighet gällande ohälsa samt mäns förnekelse. Vidare oroar sig kvinnor över privatlivet samt hur det påverkas av arbetet i en högre grad än män. Brist på sociala relationer inom arbetet (Fotinos & Cooper, 2005) samt de könsstereotyper som skapats i samhället (Heilman & Eagly, 2008) kan ytterligare vara anledningar till varför kvinnor är mindre välmående på arbetsplatsen.

## **Ålder**

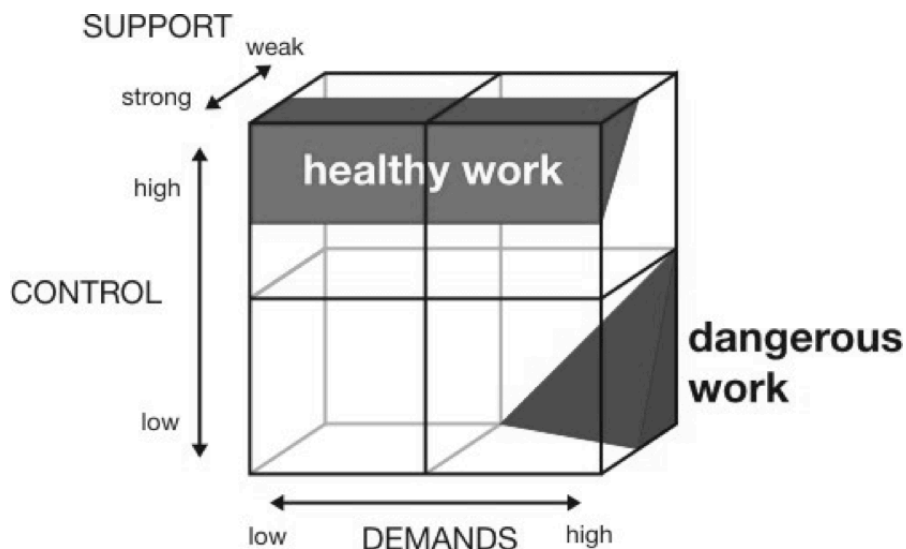
En studie av Wilks och Neto (2013) visar att ålder har en positiv inverkan på individens välmående, med visst undantag för äldre kvinnor. Gällande ålder påpekar Ellen, Kalliath och Kalliath (2012) att äldre tenderar att vara mer välmående än den yngre generationen. Detta då de äldre inte ställs inför krav från både arbetet samt privatliv på samma sätt som den yngre generationen. Vidare kan en förklaring vara att de äldre har mer erfarenhet och därmed mer motståndskraft gällande stress i arbetet. En studie av Ryff (1989) påvisar även att välmående ökar med åldern. Detta kan bero på att äldre sänker sina förväntningar på arbetsplatsen vilket ökar välmåendet på arbetet. Warr (1992) hävdar det motsatta då dennes studie visar att anledningen till varför äldre tenderar att vara mer välmående beror på att arbetet känns mer betydelsefullt desto närmare pensionsåldern de kommer.

## **Krav-kontroll-stödmodellen**

Krav-kontroll modellen utformades av Karasek i slutet av 1970-talet. Då modellen ansågs vara bristfällig vidareutvecklades denna och därmed blev socialt stöd en tredje determinant. Modellens benämning blev sedermera krav-kontroll-stödmodellen vilken

undersöker de psykologiska krav, beslutsutrymmen samt det stöd individen får på arbetsplatsen (Karasek & Theorell, 1990). Som tidigare nämnts finns det flera aspekter som utgör individens välmående och för att uppfylla detta skall individen ha möjlighet till beslutsutrymme samt att de krav som ställs på arbetet skall vara rimliga att uppnå. Vidare är dessa aspekter avgörande huruvida individen är motiverad eller upplever stress på arbetet (Karasek, 1979).

Krav-delen i modellen mäter fysiska krav samt osäkerhet i arbetet medan kontroll-delen undersöker de risker stress utgör och hur detta påverkar individens arbete (Karasek, 1979). Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman et al. (1998) redogör att socialt stöd har en inverkan på individens hälsa på arbetet och om detta saknas kan individens risk för ohälsa öka. Vidare framhävs det att god stress för individen är när det finns höga krav, högt utrymme för beslut samt socialt stöd från omgivningen. Uppfylls dessa bidrar det till att öka individens motivation samt utveckling på arbetet. Arbetstagarens möjlighet till att påverka arbetet kan också influera dess hantering av stressfyllda situationer. Då arbetsplatser har låga krav samt lågt utrymme för beslut blir konsekvensen att personalen blir omotiverad vilket medverkar till försämrad inläring. Detta kan därmed leda till ohälsa vilket påverkar individens välmående på arbetsplatser negativt. Vidare kan det leda till en förhöjd påfrestning samt sjukdom för individen (Theorell & Karasek, 1996).



**Figur 1.** *Krav-kontroll-stödmodell* (Karasek & Theorell, 1990)

## Syfte och hypoteser

Syftet med studien var att undersöka huruvida individens välmående påverkas utav det sociala stöd omgivningen utgör. Vidare uppmärksammades vilken inverkan arbetsrelaterad stress samt fysisk aktivitet har gällande individens välmående på arbetsplatsen. Studien fokuserade dessutom på hur demografiska faktorer som kön samt ålder påverkade individens välmående på arbetsplatsen. Med litteraturkunskap samt syftet med studien som bakgrund har följande hypoteser formulerats.

- H1. Socialt stöd har en positiv inverkan på individens välmående.
- H2. Arbetsrelaterad stress har en negativ effekt på individens välmående.
- H3. Fysisk aktivitet har en positiv inverkan på individens välmående.
- H4. Män upplever en högre grad av välmående på arbetsplatsen än kvinnor.
- H5. Yngre påvisar en mindre grad av välmående än äldre.

## **Metod**

Under rubriken metod redogörs studiens design samt datainsamlingsmetod. Vidare följer en beskrivning av enkätverktyget samt tillvägagångssätt vid undersökningen. Förfarandet vid analys beskrivs ytterligare. Slutligen diskuteras begreppen reliabilitet och validitet samt aspekter kring etiska överväganden.

## **Design**

Denna studie kommer utgöras av en fallstudie som bygger på en kvantitativ enkätundersökning. Enligt Carlström och Carlström Hagman (2006) är fallstudien en strategi där kvalitativa samt kvantitativa datainsamlingsmetoder kan användas. Fallstudier fokuserar på ett fall utan att försöka generalisera resultat där forskaren ingående granskar en specifik organisation, plats, händelse eller person (Bryman, 2011; Patel & Davidson, 2011; Thomas, 2011). Mot denna bakgrund används en kvantitativ enfallsstudie bestående av en analysenhet, som i den aktuella studien utgörs av en organisation, med enkät som undersökningsmetod.

## **Urval**

Med avsikt att få en helhetsbild av organisationen distribuerades enkäter till de anställda vid personalentréen genom ett bekvämlighetsurval, till följd därav är anställda från organisationens alla avdelningar representerade. Urvalet baserades därmed på de medarbetare som befann sig på arbetsplatsen och hade tidsutrymme för att besvara enkäten (Bryman, 2011). Deltagarna blev totalt 142 där 18 av de ifyllda enkäterna föll bort på grund av att de var fel ifyllda eller otillräckliga. Svarsfrekvensen blev därmed cirka 87 %. De användbara enkäterna blev totalt 124 där antalet kvinnor var 71 och män var 53. Ursprungligen var den demografiska faktorn ålder indelad i 6 grupperingar. Då det var en ojämn fördelning beträffande antalet representanter för varje åldersgrupp utformades två grupper, detta för att lättare kunna jämföra kategorierna (se tabell 1).

**Tabell 1.** *Fördelning av deltagarna utifrån kön och ålder*

<b>Variabler</b>		<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Kön	Kvinna	71	57,3
	Man	53	42,7
Ålder	20-30 års ålder	77	62,1
	31 och högre	47	37,9

## **Enkätens utformning**

I denna studie utformades en enkät (se bilaga 1) som består av fem delar. Första delen innehåller demografiska frågor så som kön samt ålder. Nästkommande del omfattar åtta frågor gällande socialt stöd (QPS-Nordic General Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work) som utformats av Dallner, Lindström, Elo, Skogstad et al. (2000), tredje delen baseras på de tolv frågor kring välmående (Mental Health Continuum Short Form) som Keyes (2009) formulerat. Påföljande del utgörs av fjorton frågor gällande stress (Perceived Stress Scale) som utarbetades av Cohen, Karmarck och Mermelstein (1983), slutligen innefattar den sista delen två frågor om fysisk aktivitet som konstruerats av forskarna i den aktuella studien.

### *QPS Nordic*

Nordiska ministerrådet i Köpenhamn har utvecklat ett frågeformulär, QPS-Nordic General Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS-Nordic). Enkätverktyget mäter psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och är tillämpningsbar på forskning inom området samt arbetsplatsinterventioner. En svensk översättning har genomförts utav Arbetslivsinstitutet i Sverige (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad et al.,

2000). QPS-Nordic består av skilda undersökningsområden inom arbetslivsforskning, där socialt stöd utgör en del av frågeformuläret. Delen gällande socialt stöd innefattar åtta frågor med tre skilda kategorier där frågorna (nr. 2, 4 och 7) omfattar det stöd individen får av chefen. Frågorna (nr. 1 och 3) behandlar det stöd som individen får av sina medarbetare. Tre frågor (nr. 5, 6 och 8) handlar slutligen om det stöd familj samt vänner utgör. Frågorna besvarades med en femgradig likertskala bestående av 1 (mycket sällan eller aldrig) till 5 (mycket ofta eller alltid).

### *MHC-SF*

Enkätverktyget Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) har vidareutvecklats utifrån Mental Health Continuum Long Form (MHC-LF). Instrumentet MHC-SF har översatts i en rad olika språk, svenska inkluderat, och påvisar stark reliabilitet och validitet vid mätning av välmående (Keyes, 2009). Enkäten består av tre subskalor, vilka är emotionellt, socialt samt psykologiskt välmående. Emotionellt välmående innebär att individen är tillfredsställd samt har en positiv inställning till livet. Socialt välmående behandlar individens upplevda funktion i samhället. Slutligen innebär psykologiskt välmående individens grad av självförverkligande (Lamers, Westerhof, Bohlmeijer, Ten Klooster et al., 2011). Den ursprungliga versionen av MHC-SF består av 14 frågor, i denna studie exkluderas två av dessa frågor då de anses vara irrelevanta. Frågorna (nr. 9, 10 och 11) tillhör emotionellt välmående. Tre frågor utgör det sociala välmående (nr. 12, 13 och 14) och sex frågor (nr. 15, 16, 17, 18, 19 och 20) avser slutligen det psykologiska välmående. Vidare besvaras frågorna genom en sexgradig likertskala som sträcker sig från 0 (aldrig) till 5 (varje dag).

### *PSS-14*

Enkätverktyget Perceived Stress Scale 14 (PSS-14) har utformats av Cohen, Karmarck och Mermelstein (1983) och mäter hur olika livssituationer upplevs som stressande. I denna

modell är det personens upplevelse av en stressfull situation som är av betydelse samt vilken kapacitet individen besitter för att hantera händelsen (Eskin & Parr, 1996). Vidare anses PSS-14 vara ett instrument för att mäta mental stress där individens upplevelse av sitt liv som okontrollerbart, oförutsägbart samt överlastat tas i beaktning (Cohen, Karmarck & Mermelstein, 1983). PSS-14 är ett väl etablerat verktyg bestående av 14 påståenden som översatts till ett flertal språk och tillämpats i ett flertal länder. En svensk översättning av enkätverktyget har genomförts, vilket uppvisat en hög validitet samt intern reliabilitet (Eskin & Parr, 1996). PSS-14 utgörs av 14 frågor som besvaras genom en femgradig likertskala som sträcker sig från 1 (aldrig) till 5 (våldigt ofta). Vidare består enkätverktyget av två subskalor, vilka är negativ samt positiv stress. Sju av dessa påståenden (nr. 21, 22, 23, 28, 31, 32 och 34) utgör negativ stress och resterande sju (nr. 24, 25, 26, 27, 29, 30 och 33) utgör positiv stress (Lee, Chung, Suh & Jung, 2015). Då avsikten med den aktuella studien var att mäta hur arbetsrelaterad stress påverkar individens välmående anpassades påståenden till hur olika arbetssituationer upplevs som stressande istället för livssituationer.

### *Fysisk aktivitet*

Frågorna gällande fysisk aktivitet är utformade av forskarna i den aktuella studien och består utav två frågor. Frågorna berör hur fysisk aktiv individens är i privatlivet samt på arbetsplatsen. Deltagarna fick besvara en femgradig likertskala som består utav 1 (inte alls) till 5 (5 timmar i veckan).

### **Administrering**

Studien utfördes på ett av Sveriges ledande privatägda möbelföretag med 600 anställda. Utmärkande för koncernen är företagskulturen som verkar vägledande vid beslut samt förändringar. Trots att utdelning av enkät är vanligast via postutskick valdes i denna studie att distribuera enkäten på plats, detta för att undvika ett stort bortfall (Bryman, 2011;

Carlström & Carlström Hagman, 2006). Undersökningsledarna stationerade sig vid personalentréen för att distribuera enkäter till anställda på väg till och från arbetet. Deltagarna informerades om syftet med studien och fick obegränsad tid samt hjälp, vid behov, att fylla i enkäten som därefter samlades in av undersökningsledarna. Vidare inkluderades ett följebrev i enkäten (se bilaga 1). Dessa moment gjordes med avsikt att förstärka studiens reliabilitet, validitet samt minska bortfallsfrekvensen.

## **Analys**

Data från deltagarnas svar analyserades och bearbetades via statistikprogrammet Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Stegvis regressionsanalys användes med syfte att granska huruvida individens välmående, det vill säga beroende variabel, påverkades av socialt stöd samt arbetsrelaterad stress som oberoende variabel. Separata One-way ANOVA analyser utfördes för att analysera fysisk aktivitet samt de demografiska faktorer som utgörs av kön och ålder.

## **Forskningskvalitet**

Under forskningskvalitet presenteras reliabilitet, validitet för denna undersökning samt de etiska hänsynstaganden som tagits i beaktning.

### *Reliabilitet*

Då forskarna i den aktuella studien utgick ifrån tidigare utformade mätinstrument anses studiens pålitlighet samt följdriktighet vara god, vilket visar på en hög reliabilitet (Carlström & Carlström Hagman, 2006). Enligt Bryman (2011) syftar följdriktighet på att studien påvisar samma resultat vid upprepning, vilket kan säkerställas genom att utföra ett test-retest. Då den aktuella studien använde tidigare mätinstrument som uppvisat hög reliabilitet samt på grund av bristande tidsutrymme utfördes inget test-retest.



Efter att enkäten sammanställts kontrollerades reliabiliteten genom Cronbach's alpha. I denna studie anses Cronbach's alpha nivåerna vara godtagbara då resultatet visar  $\alpha=0,885$  för välmående,  $\alpha=0,771$  för socialt stöd på arbetet samt  $\alpha=0,868$  för arbetsrelaterad stress (se tabell 2).

**Tabell 2.** *Alphanivåer för enkätverktyg*

<i>Ämnesområde</i>	<i><math>\alpha</math></i>	<i>Antal frågor</i>
Socialt stöd	0,771	8
Välmående	0,885	12
Arbetsrelaterad stress	0,868	14

Då konstruerandet av ett eget enkätverktyg kan orsaka osäkerhet gällande instrumentets validitet samt reliabilitet kan det vara fördelaktigt att utgå utifrån enkäter som redan använts inom den aktuella kulturen (Patel & Davidson, 2011). I denna studie användes därför enkäter som tidigare testats och visat godtagbar reliabilitet och validitet även i Sverige. Undantag gäller fysisk aktivitet då dessa frågor konstruerades av forskarna själva. Då huvuddelen av enkäten grundas på tidigare instrument genomfördes ingen pilotstudie.

### *Validitet*

I den aktuella studien anses validiteten vara god då forskarna undersökt det som var av avsikt att undersöka. Detta säkerställdes genom att använda enkätverktyg som tidigare påvisat en hög validitet. Vidare uppfylldes begreppsvaliditet då sammanställningen av hypoteser grundas i teori samt tidigare forskning. Då tidigare konstruerade mätinstrument användes i den aktuella studien bedöms ytvaliditet samt innehållsvaliditet vara uppnådda. Detta då

mätinstrumenten tidigare prövats, med fysisk aktivitet som undantag, inom samma kultur samt ämnesområden (Carlström & Carlström Hagman, 2006; Patel & Davidsson, 2011).

### *Etiska överväganden*

Etiskt hänsynstagande är grundläggande vid all forskning, detta för att säkerställa studiens kvalitet, att de frågor som ställs är av relevans samt för att skydda deltagarnas integritet (Patel & Davidson, 2011). Till följd därav har Vetenskapsrådet (u.å.) utformat fyra huvudkrav som måste följas vid vetenskaplig forskning. Informationskravet uppfylldes då deltagarna informerades om studiens syfte innan enkäten delades ut. Då deltagarna informerades om att undersökningen var frivillig anses samtyckeskravet vara tillgodosett. Detta grundas även på att deltagarna medverkade innan samt efter arbetstid, därmed kan enkätundersökningen inte anses vara arbetsrelaterad utan baserad på frivilligt deltagande. Eftersom enkätundersökningens resultat är statistiskt redovisat och respondenterna inte går att urskilja anses konfidentialitetskravet vara uppfyllt. Nyttjandekravet anses vara tillgodosett då enkätundersökningen enbart är ämnad för den aktuella studien (Patel & Davidson, 2011; Vetenskapsrådet, u.å.).

## **Resultat**

Syftet med studien var att undersöka huruvida individens välmående påverkas genom det stöd individen får från sin omgivning samt vilken inverkan arbetsrelaterad stress har på individens välmående. I kommande stycken redogörs beskrivande statistik, som utgörs av resultat från stegvis regressionsanalys samt separata One-Way Anova analyser. Endast signifikanta resultat kommer att redovisas.

För att ta reda på huruvida arbetsrelaterad stress och socialt stöd har en inverkan på individens välmående genomfördes stegvis regressionsanalys. Resultatet visade att

arbetsrelaterad stress negativt predicerar individens välmående ( $\beta = -0,568$ ,  $t = -7,629$ ,  $p = 0,000$ ). Vidare visade analysmodellen att 32,3% av variansen i välmående förklarades av arbetsrelaterad stress. Nästkommande moment i stegvis regressionsanalysen påvisade att socialt stöd positivt predicerar individens välmående ( $\beta = -0,297$ ,  $t = -3,965$ ,  $p = 0,000$ ). Tillsammans med arbetsrelaterad stress och socialt stöd förklarades 40,1% av variansen i välmående (se tabell 3). Då resultatet visade att socialt stöd positivt predicerade välmående bekräftas hypotes 1. Vidare bekräftas hypotes 2, arbetsrelaterad stress har en negativ inverkan på individens välmående, då resultatet påvisade att arbetsrelaterad stress negativt predicerade individens välmående.

**Tabell 3.** *Stegvis regressionsanalys av individens välmåendepoäng*

Modell	Förklarande variabel	$R^2$	Adj. $R^2$	$F$	$p$	$\beta$	$t$	$p(t)$
1	Arbetsrelaterad stress	0,323	0,317	58,200	0,000	-0,568	-7,629	0,000
2	Arbetsrelaterad stress och socialt stöd	0,401	0,391	40,473	0,000	-0,466 0,297	-6,216 3,965	0,000 0,000

Den aktuella studien fann inget samband mellan fysisk aktivitet och välmående därmed förkastas hypotes 3.

## **Demografiska faktorerers påverkan på individens välmående**

Nedan visas resultatet beträffande kön och ålders inverkan på individens välmående (se tabell 4). För att testa hypoteserna gällande kön och ålders påverkan på individens välmående genomfördes separata One-Way ANOVA analyser. Hypotes 4 påstår att män upplever en högre grad av välmående på arbetsplatsen i förhållande till kvinnor. Resultatet uppvisade inte någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor. Gällande påståendet kring

ynGRES tendens att visa en mindre grad av välmående än äldre visade resultatet i denna studie att så inte är fallet, därmed förkastas även hypotes 5.

**Tabell 4.** *One-way ANOVA analys av välmåendepoäng*

	<b>Grupper</b>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Kön</i>	Kvinna	71	3,95	0,63
	Man	53	4,01	0,73
<i>Ålder</i>	20-30 års ålder	77	3,93	0,67
	31 och högre	47	4,05	0,69

*N*= antal deltagare, *M*= medelvärde, *SD*= standardavvikelse

## Diskussion

Enligt krav-kontroll-stödmodellen är socialt stöd en förutsättning för individens välmående på arbetsplatsen (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman et al., 1998). Vilket överensstämmer med Saaranen, Tossaviainen, Turunen och Naumanen (2006) studie då socialt stöd, delaktighet så som social tillhörighet konstateras vara faktorer som främjar individens välmående. Den aktuella studiens resultat är förenlig med tidigare forskning då socialt stöd visas ha en positiv inverkan på individens välmående. Detta kan ha sin förklaring i att företaget har en stark företagskultur som genomsyrar beslut samt tas i beaktning vid förändringar såväl som rekryteringar. Gemensamt för alla anställda inom koncernen är att de agerar stöd samt hjälper varandra vid behov, detta kan bidra till att individen är välmående på arbetsplatsen då den känner social tillhörighet. Detta överensstämmer med Nilsson et al. (2005) studie då deras resultat visar att stöd från kollegor medverkar till att individen känner social tillhörighet. Mot denna bakgrund samt det faktum att de anställda delar gemensamma värderingar skapas en samhörighet individer emellan. Därför är det rimligt att anta att

deltagarna i den aktuella studien får både instrumentellt stöd såväl som informativt stöd. Trots att tidigare forskning visat att socialt stöd påverkar individens stresshantering positivt (Rodwell, Noblet & Allisey, 2011), visar den aktuella studien att arbetsrelaterad stress förklarar variansen i välmående mer än socialt stöd.

Orsaker till varför individen upplever arbetsrelaterad stress kan vara de organisationsförändringar som skett i koncernen, vilket medfört oro samt otydliga strukturer. Individens upplevelse av stress på arbetet kan ytterligare förklaras genom kundmöten, är det ett stort kundantal där flertalet uppfattas som stressade kan detta påverka individens stressnivå negativt. Andra faktorer som kan påverka är individens brist på självständighet i arbetet, som i detta fall då organisationen ger tydliga direktiv på hur arbetet skall skötas. Därmed lämnas inget utrymme för individen att ta egna initiativ samt beslut, vilket enligt Botha och Pienaar (2006) kan leda till att arbetsrelaterad stress ökar. Lloyd och King (2001) hävdar att när individen ställs inför höga krav gällande arbetsuppgifter kan stressnivån öka, detta vid bristande tillgång av resurser för att uppnå de ställda kraven. Att individen misslyckas uppnå särskilda krav kan vara ett resultat av tidsbrist, som kan ge uttryck i en känsla av att inte räkna till. Detta överensstämmer med Karaseks (1979) krav-kontroll modell där ansatsen är att då individen ställs inför höga krav samt lågt beslutsutrymme leder detta till en förhöjd stressnivå vilket resulterar i försämrat välmående.

Resonemang kan även föras gällande privatlivets inverkan på arbetsrelaterad stress. Då obalans uppstår mellan privatliv samt arbetsliv tenderar individen att uppleva en högre grad av stress vilket medför en negativ påverkan på arbetet. Vilket samstämmer med Fairbrother och Warn (2003) resultat då detta visar att konflikter mellan arbetet samt hemmet bidrar till arbetsrelaterad stress. Ur krav-kontroll-stödmodellens perspektiv kan detta antas vara en produkt av låga krav, otillräcklig egenkontroll samt brist på socialt stöd vilket resulterar i en ökad stressnivå både i privatlivet och arbetslivet.

Tidigare forskning har visat att närvaron av arbetsrelaterad stress leder till dåliga relationer kollegor emellan (Amat, Fountaine & Choy, 2003). Denna studie påvisar effekten av arbetsrelaterad stress på individens välmående, dock visar resultatet att socialt stöd är en viktig faktor som främjar hälsa, därmed blir det svårt att urskilja vilken inverkan stress har på individens förhållanden. Med krav-kontroll-stödmodellen i beaktning väcks tankegång kring huruvida socialt stöd kan skapa balans när individen ställs inför låga krav samt avsaknad av egenkontroll.

Fysisk aktivitet har visat sig ha en positiv effekt beträffande minskad nivå av arbetsrelaterad stress. Det bidrar vidare till att individens välmående ökar (Brown, 1991). Förevarande studie visar emellertid att det inte finns något samband mellan fysisk aktivitet och välmående. Resonemang förs rörande vilken grad fysisk aktivitet bidrar till förbättrat välmående. Det är rimligt att anta att det till viss grad förebygger stress samtidigt som andra faktorer kan ha större inflytande. Vid arbete där individen i enlighet med krav-kontroll-stödmodellen saknar socialt stöd, upplever låga krav samt egenkontroll kan fysisk aktivitet förmodas ha en mindre betydande roll gällande individens välmående. Ytterligare anledning till varför fysisk aktivitet inte har någon positiv inverkan beträffande individens välmående kan bero på att frågorna konstruerades av forskarna i den aktuella studien samt att det inte genomfördes ett pilottest. Mot denna bakgrund kan tillförlitligheten rörande frågorna om fysisk aktivitet ifrågasättas.

### *Välmående och de demografiska faktorerna*

Gällande kön visar studiens resultat att det inte finns något signifikant samband mellan välmående samt könstillhörighet. Dock har tidigare forskning visat att män tenderar att vara mer välmående än kvinnor (Hendrix, Spencer & Gibson, 1994). Fotinos och Cooper (2005) menar att detta kan bero på att kvinnor är mer benägna att öppet diskutera sina hälsoproblem,

alternativt upplever oro över privatlivet samt hur det påverkas av arbetet i en högre grad än män. En orsak till resultatet i den aktuella studien kan förklaras genom företagets organisationskultur där en öppenhet angående trivsel samt välmående förespråkas. Därmed är det rimligt att anta att män som kvinnor är mer benägna att vara ärliga avseende hälsa. Då denna studie genomfördes i ett annat land i jämförelse med de hänvisade studierna kan kulturella skillnader påverka resultatet. Synen på jämställdhet kan variera inom särskilda kulturer. Denna studie genomfördes i en kultur där män och kvinnor anses vara likvärdiga, där ansvar över arbete samt privatliv nästintill är jämnt fördelat mellan könen. Resultatet kan förklaras mot denna bakgrund då kvinnor inte enskilt måste oroa sig över privatlivet samt hur det påverkas av arbetet. Vidare kan resultatet tydliggöras med kravkontroll-stödmodellen som grund, detta då förekomsten av sociala relationer påvisats ha en inverkan på kvinnans välmående på arbetsplatsen (Fotinos & Cooper, 2005). På så sätt kan det antas att kvinnor i den aktuella studien är försedda med socialt stöd som därmed leder till en högre grad av välmående. Annan anledning till varför resultatet demonstrerar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor med avseende på välmående kan bero på att kvinnor i en högre grad är representerade i studien än män (se tabell 1).

Studien påvisar ingen signifikant skillnad gällande ålder och välmående. Vilket kan förklaras genom att majoriteten av deltagarna bestod av yngre anställda (se tabell 1). I fall där uppdelningen mellan åldrar är jämnt fördelat kan resultatet antas bli annorlunda. Då de flesta deltagarna befann sig i ålderskategori 1 (se tabell 1) är det möjligt att flertalet individer ej hunnit bilda familj. Detta kan innebära att individen lättare skapar balans mellan arbete och privatliv. Andra orsaker som kan förklara studiens resultat är den kontext studien utfördes i samt organisationskultur. Detta då en god organisationskultur bidrar till individens välmående (Lloyd & King, 2001; Murray-Gibbons & Gibbons, 2007).

Utifrån krav-kontroll-stödmodellen kan generalisering vara problemfyllt då behoven gällande krav, kontroll samt socialt stöd är individuellt. Då resultatet visar att det inte finns någon signifikant skillnad avseende välmående mellan ålderskategorierna kan det antas att behoven på individnivå är uppfyllda.

### *Generalisering*

De resultat som den aktuella studien påvisat kring socialt stöd samt arbetsrelaterad stress inverkan på individens välmående är i hög grad samstämmigt med litteraturen. Därmed kan resultatet antas vara generaliserbart i liknande organisationer med dylik verksamhet samt organisationskultur. Det skall dock påpekas att den aktuella studien är en fallstudie, till följd därav kan de sociala processer som influeras av organisationen inte tillämpas på andra organisationer. För att resultatet skall kunna appliceras på andra organisationer hade jämförande studier varit nödvändiga.

### *Resultatets framtida användningsområde samt framtida forskning*

Då individens välmående på arbetsplatsen kan vara avgörande gällande prestation, effektivitet samt benägenhet att stanna kvar inom organisationen är kunskap kring vilka faktorer som är grundläggande för en hälsosam arbetsplats av ytterst vikt. Tidigare forskning har visat att socialt stöd är en avgörande faktor för individens välmående. Den aktuella studiens resultat medverkar på så sätt till att chef såväl som personalvetare utvecklar en förståelse kring hur betydelsefullt socialt stöd är för individens välmående. Till följd därav skapas det möjlighet för chefen att upprätta strategier för att främja social tillhörighet medan personalvetaren får ytterligare resurser för att kunna agera stöd åt chefen. I enlighet med tidigare forskning visar den aktuella studien att arbetsrelaterad stress påverkar individen negativt. Mot denna bakgrund kan riktlinjer skapas för hur chefen skall främja välmående där stresshantering samt copingstrategier är möjliga tillvägagångsätt. För personalvetaren kan en



medvetenhet kring hur arbetsrelaterad stress negativt påverkar individens välmående vara en förutsättning för att förbättra arbetsmiljön.

Vid framtida forskning hade en jämförelse liknande organisationer emellan varit intressant för att se om resultatet blivit detsamma. Vidare vore det spännande att utföra studien i en statligt ägd organisation för att kunna urskilja skillnader samt likheter. Då den aktuella studien inte uppvisade något samband mellan fysisk aktivitet och välmående hade fortsatt forskning kring dessa faktorer varit av intresse. Detta för att urskilja om annat upplägg alternativt omgivning påvisar ett annorlunda resultat.

## **Tillkännagivande**

Ett stort tack riktas mot den organisation där vår studie utfördes för deras hjälpsamhet och visat engagemang. Vidare vill vi tacka individerna som deltog i studien. Samtidigt är vi djupt tacksamma för den hjälp vår handledare Vezir Aktas har bidragit med vid genomförandet av studien. Avslutningsvis vill vi tacka för det stöd vänner samt familj tillfört.

## Referenslista

- Altchiler, L., & Motta, R. (1994). Effects of aerobic and non aerobic exercise on anxiety, absenteeism, and job satisfaction. *Journal Of Clinical Psychology*, 50 (6), 829-840. Hämtad från <http://web.a.ebscohost.com/bibl.proxy.hj.se/ehost/detail/detail?sid=52aa8775-1f03-4301-9da0-bd28f36fe617%40sessionmgr4004&vid=0&hid=4209&bdata=JkF1dGhUeXBIPWNvb2tpZSxpcCx1aWQmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=afh&AN=9501181163>
- Amat, T. M., Fontaine, R., & Choy, C. S. (2003). Occupational stress among managers: A malaysian survey. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 622-628. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/215867583?accountid=11754>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.  
doi:10.1177/01492063020Hypot2800605
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284-309. doi:10.1108/00251740810854168
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Workstressors and coworker support as predictor of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391-405. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/224884755?accountid=11754>
- Botha, C., & Pienaar, J. (2006). South African correctional official occupational stress: The role of psychological strengths. *Journal of Criminal Justice*, 34(1), 73-84.  
doi:10.1016/j.jcrimjus.2005.11.008
- Brewin, C. R., Andrews, B., & Valentine, J. D. (2000). Meta-analysis of risk factors for posttraumatic stress disorder in trauma-exposed adults. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(5), 748-766.  
doi:10.1037/0022-006X.68.5.748
- Brown, J. D. (1991). Staying fit and staying well: Physical fitness as a moderator of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 555-561.  
doi:10.1037/0022-3514.60.4.555
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.

- Bryman, A., & Cramer, D. (2011). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 and 19: a guide for social scientists*. London: Routledge.
- Carlström, I., & Carlström Hagman, L. (2006). *Metodik för utvecklingsarbete och utvärdering*. (5., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Cassell, C., & Symon, G. (2004). *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. London: Sage Publications Ltd.
- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 665-681. doi:10.1108/0268394111118176
- Cockerill, I. M. (1995). Self-esteem development through participation in physical activity. *Employee Counselling Today*, 7(7), 14. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/198450105?accountid=11754>
- Cohen, S., Karmarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. doi:10.1037/0033-2909.98.2.310
- Cropley, M., & Purvis, L. J. M. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3), 195-207. doi:10.1080/13594320344000093
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Ørhede (2000). Arbetslivsrapport nr 2000:19 Användarmanual för QPS Nordic. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12). Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/1648987302?accountid=11754>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663. doi:10.1037/0022-3514.68.4.653
- Dollard, M. F., LaMontagne, A. D., Caulfield, N., Blewett, V., & Shaw, A. (2007). Job stress in the Australian and international health and community services sector: A review of the literature. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 417-445. doi:10.1037/1072-5245.14.4.417
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of*

*Management the Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/210982289?accountid=11754>

Eklund, M., & Hallberg, I. (2000). Factors influencing job satisfaction among Swedish occupational therapists in psychiatric care. *Scandinavian Journal Of Caring Sciences*, 14(3), 162-171. Hämtad från <http://web.b.ebscohost.com/bibl.proxy.hj.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=52c571c7-1047-4590-8a1f-e955040b1681%40sessionmgr110&vid=1&hid=118>

Ellen, E. K., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Achieving employee wellbeing in a changing work environment. *International Journal of Manpower*, 33(7), 738-753. doi:10.1108/01437721211268294

Erera, I. P. (1992). Social support under conditions of organizational ambiguity. *Human Relations*, 45(3), 247. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/231459421?accountid=11754>

Eskin, M., & Parr, D. (1996). *Introducing a Swedish version of an instrument measuring mental stress*. Stockholm: Stockholm University, Department of Psychology.

Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8-21. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/215867153?accountid=11754>

Finch, J. F., Okun, M. A., Pool, G. J., & Ruehlman, L. S. (1999). A Comparison of the Influence of Conflictual and Supportive Social Interactions on Psychological Distress. *Journal Of Personality*, 67(4), 581-621. Hämtad från <http://web.a.ebscohost.com/bibl.proxy.hj.se/ehost/detail/detail?sid=065a79e7-888f-4582-a421-d1f712200c03%40sessionmgr4003&vid=0&hid=4209&bdata=JkF1dGhUeXBI PWNvb2tpZSxpcCx1aWQmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=afh&AN=2177343>

Forcier, K., Stroud, L. R., Papandonatos, G. D., Hitsman, B., Reiches, M., Krishnamoorthy, J., & Niaura, R. (2006). Links between physical fitness and cardiovascular reactivity and recovery to psychological stressors: A meta-analysis. *Health Psychology*, 25(6), 723-739. doi:10.1037/0278-6133.25.6.723

Fotinos, R., & Cooper, C. (2005). The role of gender and social class in work stress. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 14-23. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/215868906?accountid=11754>

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. doi:10.1006/jvbe,1996.1577

- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147. doi:10.1037/1065-9293.58.3.129
- Heaney, C. A., Price, R. H., & Rafferty, J. (1995). Increasing coping resources at work: A field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 16(4), 335. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/228921721?accountid=11754>
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(4), 393-398. doi:10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x
- Hendrix, W., Spencer, B., & Gibson, G. (1994). Organizational and extra organizational factors affecting stress, employee well-being and absenteeism for males and females. *Journal of Business and Psychology*, 9(2), 103-128. Hämtad från [http://download.springer.com/static/pdf/631/art%253A10.1007%252FBF02230631.pdf?auth66=1426848435\\_91af9172b6ac9dce2b07565fd31df6f1&ext=.pdf](http://download.springer.com/static/pdf/631/art%253A10.1007%252FBF02230631.pdf?auth66=1426848435_91af9172b6ac9dce2b07565fd31df6f1&ext=.pdf)
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. Hämtad från <http://web.b.ebscohost.com/bibl.proxy.hj.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=96634f28-852c-4370-920b-cdadfd5f92f%40sessionmgr114&hid=110>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. doi:10.1037/1076-8998.3.4.322
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Kelloway, E. K., & Day, A. (2005). Building healthy workplaces: Where we need to be. *Canadian Journal of Behavioural Science Revue/Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37(4), 309-312. doi:10.1037/h0087265

- Keyes, C. L. M. (2009). Atlanta: *Brief description of the mental health continuum short form (MHC-SF)*. Hämtad från <http://www.sociology.emory.edu/ckeyes/>.
- King, A. C., Taylor, C. B., & Haskell, W. L. (1993). Effects of differing intensities and formats of 12 months of exercise training on psychological outcomes in older adults. *Health Psychology, 12*(4), 292-300. doi:10.1037/0278-6133.12.4.292
- Lakey, B., & Orehek, E. (2011). Relational regulation theory: A new approach to explain the link between perceived social support and mental health. *Psychological Review, 118*(3), 482-495. doi:10.1037/a0023477
- Lamers, S. M. A., Westerhof, G. J., Bohlmeijer, E. T., Ten Klooster, P. M., & Keyes, C. L. M. (2011). Evaluating the psychometric properties of the mental health continuum-short form (MHC-SF). *Journal of Clinical Psychology, 67*(1), 99-110. doi:10.1002/jclp.2074
- Lee, E., Chung, B. Y., Suh, C., & Jung, J. (2015). Korean versions of the Perceived stress scale (PSS-14, 10 and 4): psychometric evaluation in patients with chronic disease. *Scandinavian Journal Of Caring Sciences, 29*(1), 183-192. doi: 10.1111/scs,12131
- Lloyd, C., & King, R. (2001). Work-related stress and occupational therapy. *Occupational Therapy International, 8*(4), 227-243. doi: 10.1002/oti.148
- Lunt, J., Fishwick, D., & Curran, A. (2014). Wellbeing tree: Tool for work place health bears fruit. *Occupational health, 66*(7), 24-25. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/1559579292?accountid=11754>
- Murray-Gibbons, R., & Gibbons, C. (2007). Occupational stress in the chef profession. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 19*(1). 32-42. doi:10.1108/09596110710724143
- Nelson, D. L., & James, C. Q. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), *12*(6), 543. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/228916494?accountid=11754>
- Netz, Y., & Raviv, S. (2004). Age differences in motivational orientation toward physical activity: An application of social-cognitive theory. *The Journal of Psychology, 138*(1), 35-48. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/213831996?accountid=11754>
- Nilsson, K., Hertting, A., Petterson, I., & Theorell, T. (2005). Pride and confidence at work: potential predictors of occupational health in a hospital setting. *BMC Public Health, 5*, 92-102. doi: 10.1186/1471-2458-5-92

- Noblet, A. (2003) Building Health Promoting Work Settings: Identifying the Relationship Between work characteristics and occupational stress in Australia. *Health Promotion International*, 18(4), doi: 10.1093/heapro/dag407
- Ongori, H., & Agolla, J. E. (2008). Occupational stress in organizations and its effects on organizational performance. *Journal of Management Research*, 8(3), 123-135. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/237227424?accountid=11754>
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur AB
- Pronk, N.P., & Kottke, T.E. (2009). Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive Medicine*, 49(4),316-321. doi: 10.1016/.ypmed.2009.06.025
- Ramadoss, K. (2012). Job demand, family supportive organizational culture and positive spillover from work-to-family among employees in the information technology enabled services in India. *International Journal of Business and Social Science*, 3(22), Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/1282399669?accountid=11754>
- Rodwell, J. J., Noblet, A. J., & Allisey, A. F. (2011). Improving employee outcomes in the public sector: The beneficial effects of social support at work and job control. *Personnel Review*, 40(3), 383-397. doi: 10.1108/004834811111118676
- Rousseau, V., Chiocchio, F., Boudrias, J., Aubé, C., & Morin, E. M. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(7), 1755-1777. doi: 10.1111/j.1559-1816.2008.00368.x
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., & Naumanen, P. (2006). Development of occupational wellbeing in the finnish European network of health promoting schools. *Health Education*, 106(2), 133-154. doi: 10.1108/09654280610650963
- Salmon, P. (2001). Effects of physical exercise on anxiety, depression, and sensitivity to stress: A unifying theory. *Clinical Psychology Review*, 21(1), 33-61. doi:10.1016/S0272-7358(99)00032-X
- Sapountzi-Krepia, D., Antonakis, N., Sgantzios, M., & Lionis, C. (2003). Seeking the attitudes and perceptions of the greek primary-care professionals on voluntary work in caring for people with HIV/AIDS. *Journal of Nursing Management*, 11(4), 258-265. doi:10.1046/j.1365-2834.2003.00356.x



- Scanlan, J. N., Meredith, P., & Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health. Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(6), 395-403. doi:10.1111/1440-1630.12074
- Schabracq, M. J., & Cooper, C. L. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), 227-241. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/215866882?accountid=11754>
- Scherrer, P., Sheridan, L., Sibson, R., Ryan, M. M., & Henley, N. (2010). Employee engagement with a corporate physical activity program: The global corporate challenge. *International Journal of Business Studies*, 18(1), 125-139. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/821544276?accountid=11754>
- Sliter, K. A., Sinclair, R., Cheung, J., & McFadden, A. (2014). Initial evidence for the buffering effect of physical activity on the relationship between workplace stressors and individual outcomes. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 348-360. doi:10.1037/a0038110
- Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Jex, S. M. (2012). Employee adiposity and incivility: Establishing a link and identifying demographic moderators and negative consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 409-424. doi:10.1037/a0029862
- Smith, A. (2001). Perceptions of stress at work. *Human Resource Management Journal*, 11(4), 74-86. Hämtad från <http://search.proquest.com/docview/199346030?accountid=1175>
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73 (1), 11-19. doi: 10.1037/0021-9010.73.1.11
- Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., Fuhrer, R., Kivimaki, M. (2013) *Work Characteristics and Personal Social Support as Determinants of subjective well-being*. Nov 2013, Vol. 8 Issue 11, p1-8. 8p. doi: 10.1371/journal.pone.0081115
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (2007). *Metoder för att främja fysisk aktivitet: en systematisk litteraturöversikt : mars 2007*. Stockholm: Statens beredning för medicinskutvärdering (SBU).
- Steptoe, A., & Butler, N. (1996). Sports participation and emotional wellbeing in adolescents. *Lancet*, 347 (9018), 1789. Hämtad från <http://web.a.ebscohost.com.bibl.proxy.hj.se/ehost/detail/detail?vid=2&sid=c61527e0-1118-42f0-97b6->

[cf8438elb22e%40sessionmgr4003&hid=4209&bdata=JkF1dGhUeXB1PWNvb2tpZSxpcCx1aWQmc210ZT1laG9zdC1saXZ1#db=afh&AN=9607157730](https://doi.org/10.1108/09684880610662042)

- Stevenson, A., & Harper, S. (2006). Workplace stress and the student learning experience. *Quality Assurance in Education*, 14(2), 167-178.  
doi: 10.1108/09684880610662042
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.9
- Thomas, G. (2011). *How to do your case study: a guide for students and researchers*. Thousand Oaks, Californien: Sage.
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Liber.
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the links between social support and physical health: A life-span perspective with emphasis on the separability of perceived and received support. *Perspectives on Psychological Science*, 4(3), 236-255.  
doi:10.1111/j.1745-6924.2009.01122.x
- Vetenskapsrådet (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45.  
doi:10.1037/0882-7974.7.1.37
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the 'double jeopardy' effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.  
doi: 10.1007/s11205-012-0177-7
- Wright, T. A. (2006). To Be or Not to Be (Happy): *The Role of Employee Well-Being*. *Academy of Management Perspectives*, 20 (3), 118-120.  
doi:10.5465/AMP.2006.21903486

## **Bilaga 1**

Hej!

Vi är två studenter som studerar Personalprogrammet på högskolan i Jönköping. För närvarande skriver vi C-uppsats med psykologisk inriktning och behöver därmed din hjälp med att fylla i denna enkät om individens välmående på arbetsplatsen. Vi vore tacksamma om du vill medverka i vår enkätundersökning för att hjälpa oss i vårt arbete.

Att delta i studien är frivilligt och alla respondenter svarar anonymt. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och svaren kommer inte kunna härledas till enskilda personer. Vi ber dig fylla i enkäten då det skulle vara till stor hjälp för datainsamlingen till examensarbetet. Markera det alternativ som överensstämmer bäst på dig. Observera att du endast skall markera ett av alternativen.

Tack för din medverkan.

Cecilia Ysberg

e-post: Ysce1291@student.hj.se

Jessica Pettersson

e-post: Peje1287@student.hj.se

**Kön:** Kvinna Man**Ålder:** 20-30 31-40 41-50 51-60 61-70 Annan: \_\_\_\_\_

**Följande avsnitt berör det sociala stödet du har på arbetet samt i privatlivet.  
Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket. Lämna helst inte någon rad tom och kom ihåg att bara kryssa i en ruta per fråga.**

**Svarsalternativ**

1. Mycket sällan eller aldrig
2. Ganska sällan
3. Ibland
4. Ganska ofta
5. Mycket ofta eller alltid

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Detta avsnitt handlar om hur stressig du upplever din arbetsplats vara.

**Gällande din arbetssituation, hur ofta har du under den senaste månaden...**

**Svarsalternativ**

1. Aldrig
2. Nästan aldrig
3. Ibland
4. Ganska ofta
5. Veldig ofta

		1	2	3	4	5
21	känt dig upprörd på grund av att något oväntat har inträffat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	känt att du varit oförmögen att kontrollera ditt egna arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	känt dig nervös och "stressad"?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	litat på din förmåga att hantera problem som uppkommit på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	effektivt kunnat hantera viktiga förändringar som inträffat på din arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	kunnat hantera uppkomna problem på arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	känt att saker och ting kring ditt arbete har gått din väg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	känt att du inte har klarat av allt arbete du skulle ha gjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	kunnat kontrollera irritationsmoment i ditt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	känt att du haft kontroll i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	blivit arg på saker som har hänt på arbetet som du inte kunnat kontrollera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	börjat tänka på arbetsrelaterade uppgifter utanför arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	känt att du haft kontroll över hur du använder din tid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	tyckt att svårigheter har tornat upp sig så mycket att du inte kunnat hantera dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Detta avsnitt handlar om huruvida du är fysisk aktiv i privatliv samt arbetsliv.

***Fysisk aktivitet inbegriper: vardagsaktiviteter, transport till fots eller med cykel, friluftsliv, fysisk belastning i arbetet, motion samt fysisk träning.***

**35. Hur mycket tid ägnar du åt att utföra fysisk aktivitet i privatlivet?**

- Inte alls  Mer än 3 timmar, men mindre än 5 timmar per vecka
- Högst 1 timme per vecka  5 timmar per vecka eller mer
- Mellan 1 och 3 timmar per vecka

**36. Hur mycket tid ägnar du åt att utföra fysisk aktivitet på arbetet?**

- Inte alls  Mer än 3 timmar, men mindre än 5 timmar per vecka
- Högst 1 timme per vecka  5 timmar per vecka eller mer
- Mellan 1 och 3 timmar per vecka